El despido incausado del Trabajador CAS

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín – Miembro Honorario del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco – Socio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

©pacoricari

Contacto corporacionhiramsl@gmail.com
WhatsApp y Móvil +51 959666272 – Lima, Perú

Interpretación favorable al Trabajador CAS

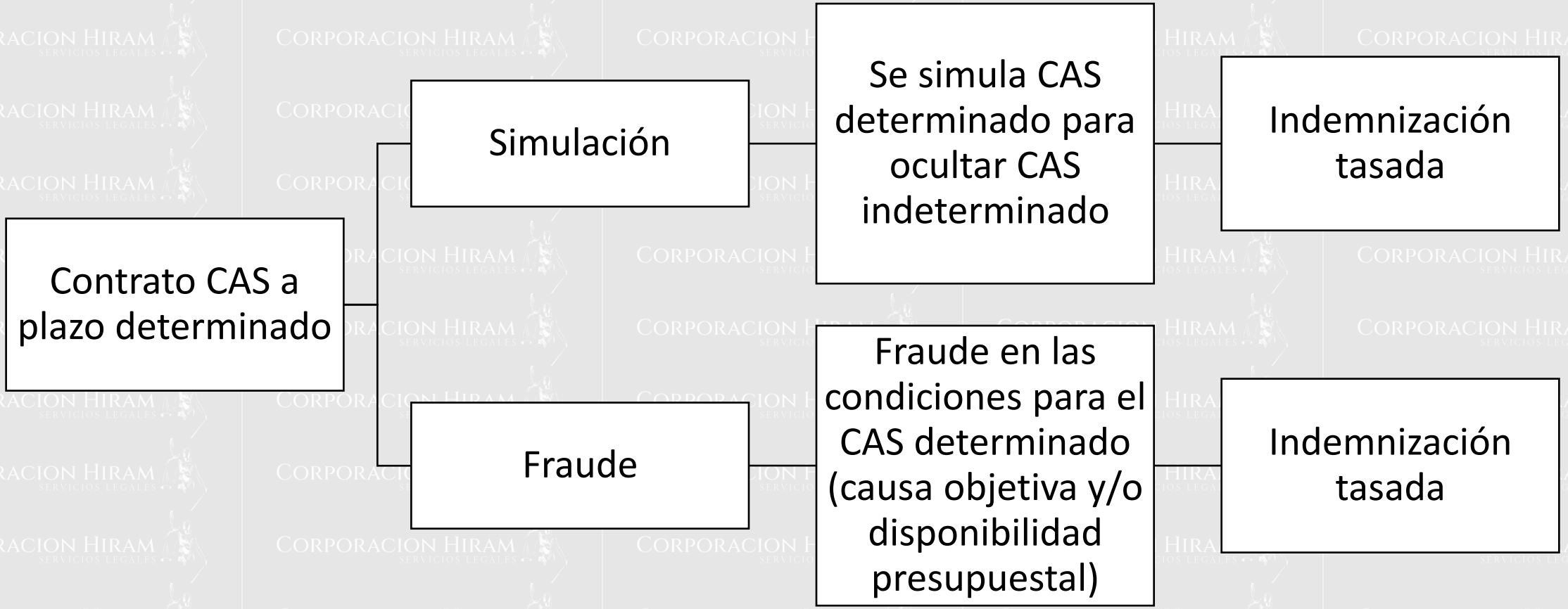
"Rigen en las relaciones individuales" "del empleo público", los principios de" " **interpretación más favorable al trabajador en caso de duda**" (art. IV, inciso 8) Ley 28175, Ley Marco del Empleo público).

- En el contrato administrativo de servicios (CAS) rige el principio de interpretación más favorable al Trabajador CAS en caso de duda.

Simulación o fraude contrato CAS: indemnización

"Los contratos de trabajo sujetos a plazo fijo en ningún caso se consideran como de duración indeterminada, en cualquier caso" "Cuando se demuestre la **existencia de simulación o fraude del empleador**, el contrato administrativo de servicios es nulo". "[En este caso] **el servidor recibe como única reparación por el daño sufrido una indemnización** por el equivalente a una y media (1 y ½) remuneración ordinaria mensual por cada año completo de servicios bajo un contrato nulo" (art. 5.3, literal b) y c), D. Leg. 1057, Ley 32563).

Indemnización: consecuencia del fraude o simulación



Despido incausado Trabajador CAS: reposición

"El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por" "Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. **Si el despido no tiene causa**" "**el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador**" (art. 10, literal f) D. Leg. 1057, Ley 31131).

Reposición: consecuencia del despido incausado

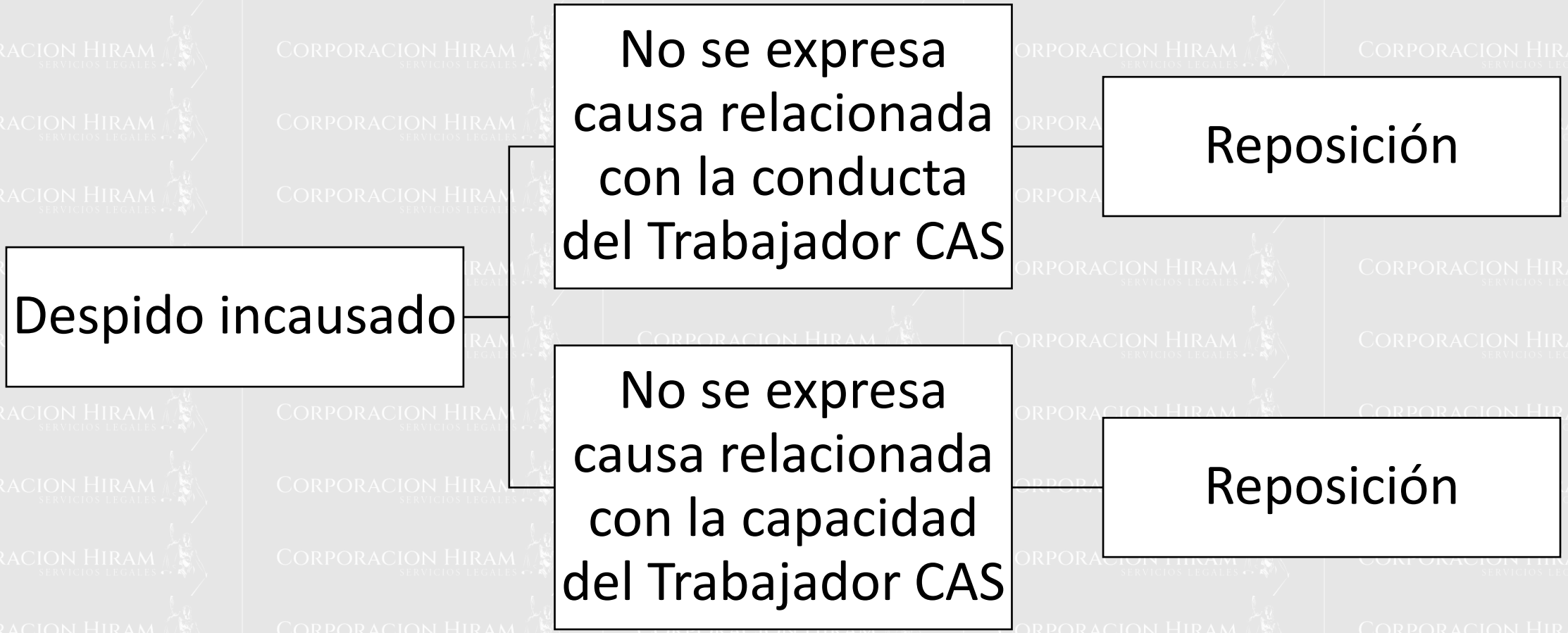
Despido incausado → Juez declara su nulidad → Juez declara la reposición del trabajador

Definición del despido incausado

Despido incausado. "se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, **sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique**" (fundamento 15, b) STC N.° 00976-2001-PA/TC).

Despido incausado. "Es aquel que se produce **sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique**, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita; asimismo, debe considerarse que no cuenta con un marco normativo específico y tiene su origen en la interpretación constitucional realizada por el Tribunal Constitucional del artículo 27° de la Constitución Política del Perú" (considerando 6.4, Casación Laboral 2283-2017 Lima, 14-11-2018).

¿Qué es el despido incausado?



Desnaturalización: despido incausado

"Al respecto, **habiéndose probado la existencia de un contrato de naturaleza indeterminada**, en merito a la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado, el demandante solo podía ser cesado por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha ocurrido en el presente caso, **incurriendo de esta forma la empresa demandada en un despido incausado** como ha sido determinado válidamente por las instancias de mérito" (considerando décimo, Casación Laboral 29472-2022 Lima, 28-05-2025) .

Vencimiento del contrato: despido incausado

"**Si la contratación del demandante era una a plazo indeterminado, entonces la invocación del vencimiento del contrato**, en atención a lo regulado en el artículo 16, inciso c, de la LPCL, **califica como despido incausado**, lo que da derecho a la reposición en el empleo por vulneración al derecho fundamental al trabajo que proscribe el despido sin causa, tal como ha establecido el Tribunal Constitucional a lo largo de su jurisprudencia, citándose por todas la STC 1124-2001-AA/TC, STC 976-2001-AA/TC y STC 206-2005-AA/TC" (considerando séptimo, Casación 12065-2020 Arequipa, 27-04-2023).

Principio pro homine

"Ahora bien, el segundo párrafo del artículo citado agrega una acotación en aras de salvaguardar el **principio pro homine**, esto es, **la preferencia de la norma que optimice mejor el contenido de un derecho fundamental a partir de su reconocimiento en una norma convencional o constitucional y la preferencia de la interpretación más tuitiva** que realice un tribunal internacional - como lo es la Corte IDH - o la que efectúe el Tribunal Constitucional" (fundamento 44 Sentencia Pleno 190/2025 Exp. 00009-2024-PI/TC, Exp. 00023-2024-PI/TC).

Derecho fundamental a la estabilidad laboral

"La ley otorga al trabajador **adecuada protección** contra el despido arbitrario" (art. 27 Constitución Política del Perú).

- "Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular": "**La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación**. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la **readmisión en el empleo** o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional". (literal d) art. 7 Protocolo de San Salvador)

Interpretación restrictiva

"Los Estados Partes **sólo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos** establecidos en el presente Protocolo mediante leyes promulgadas **con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática**, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos" (art. 5 Protocolo de San Salvador).

Muchas gracias

Abogado

José María Pacori Cari

Contacto

corporacionhiramsl@gmail.com

Despacho de Abogados

Corporación Hiram Servicios Legales

Teléfono móvil

959666272